



Universidade de Brasília  
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade  
Departamento de Administração

RENATO LEITE FIUSA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Percepção de  
Trabalhadores de um órgão do Poder do Judiciário no  
Distrito Federal**

Brasília – DF  
2023

RENATO LEITE FIUSA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Percepção de  
Trabalhadores de um órgão do Poder do Judiciário no  
Distrito Federal**

Monografia apresentada ao Departamento  
de Administração como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em  
Administração.

Professor Orientador: Dr. Rodrigo  
Rezende Ferreira

Brasília – DF

2023

**RENATO LEITE FIUSA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Percepção de  
Trabalhadores de um órgão do Poder do Judiciário no  
Distrito Federal**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de  
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do  
(a) aluno (a)

**Renato Leite Fiusa**

Dr., Rodrigo Rezende Ferreira

Professor-Orientador

Esp., Débora Dorneles Barem

Professora-Examinador

Dr., Francisco Antonio Coelho Junior

Professor-Examinador

Brasília, 16 de fevereiro de 2023.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, pela minha vida, e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso.

Quero agradecer à minha família, aos meus amigos e a minha namorada, que me incentivaram nos momentos mais difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização desta pesquisa.

Agradeço ao professor Rodrigo Ferreira, pela orientação, apoio e confiança na elaboração deste trabalho.

Sou grato pela todas as pessoas que dedicaram um pouco do seu tempo para responder a essa pesquisa.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação acadêmica, o meu muito obrigado.

## RESUMO

Esta pesquisa se propôs analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de uma amostra de trabalhadores de um órgão do Poder Judiciário do Distrito Federal. A QVT ocorre a partir do momento em que se percebe a organização e as pessoas como um todo, promovendo o bem-estar e a segurança dos trabalhadores, a fim de assegurar uma maior produtividade, qualidade no trabalho e maior satisfação na vida pessoal e familiar. Poder Judiciário é um dos três poderes clássicos previstos pela doutrina e consagrado como poder autônomo e independente, de importância crescente no Estado de Direito. As grandes dificuldades existentes, especialmente a morosidade e as deficiências na aplicação da Justiça, segundo Cintra, fez com que os cidadãos brasileiros se declarassem insatisfeitos com a Justiça. A partir desse contexto, é necessário investigar como é a percepção de QVT dos trabalhadores do Poder Judiciário. A presente pesquisa é empírica, descritiva, transversal e quantitativa. Os dados foram obtidos com a aplicação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT), por meio de um *survey*, coletando dados primários. O tratamento de dados se deu por meio de estatística descritiva. A análise quantitativa apontou que, globalmente, os trabalhadores avaliam a QVT em uma zona de bem-estar moderado. É um resultado positivo que indica promoção da saúde e demonstra o predomínio de representações de bem-estar no trabalho. No entanto, os fatores mais críticos foram a Organização do Trabalho e o Reconhecimento e Crescimento Profissional, sendo necessário atuar no sentido de implantar melhorias visando a promoção da QVT. O fator avaliado mais positivamente, foi Condições de Trabalho e Relações Socioprofissionais de Trabalho. A pesquisa contribuiu para o órgão conhecer e poder atuar sobre as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho, visando a prevenção de agravos à saúde e à promoção da QVT.

**Palavras-chave:** Qualidade vida no Trabalho. Ergonomia da Atividade. Bem-estar. Mal-estar. Poder Judiciário.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Modelo descritivo teórico-metodológico de QVT.....	18
Figura 2 – Cartografia psicométrica de interpretação dos resultados do IA_QVT.....	28

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Média e desvio padrão dos fatores de QVT. ....	30
Tabela 2: Média e desvio padrão do fator Condições de Trabalho. ....	31
Tabela 3: Média e desvio padrão do fator Organização de Trabalho.....	32
Tabela 4: Média e desvio padrão do fator Relações Socioprofissionais de Trabalho.....	34
Tabela 5: Média e desvio padrão do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional.....	35

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Gênero dos participantes.....	24
Gráfico 2: Escolaridade dos participantes. ....	24
Gráfico 3: Estado Civil dos participantes.....	25
Gráfico 4: Cargo dos participantes.....	25

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
1.1	Formulação do problema .....	11
1.2	Objetivo Geral .....	11
1.3	Objetivos Específicos.....	12
1.4	Justificativas.....	12
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	13
2.1	Qualidade de Vida no Trabalho .....	13
2.1.1	Abordagens da Qualidade de Vida no Trabalho: Assistencialista e Preventiva .....	14
2.2	Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho – EAAQVT .....	17
2.3	Poder Judiciário Brasileiro .....	20
<b>3</b>	<b>MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA</b> .....	22
3.1	Tipo e descrição da pesquisa .....	22
3.2	Caracterização da organização .....	23
3.3	População e amostra .....	23
3.4	Instrumento de pesquisa.....	26
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	28
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	30
4.1	Análise da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho .....	30
4.1.1	Fator Condições de Trabalho .....	31
4.1.2	Fator Organização de Trabalho.....	32
4.1.3	Fator Relações Socioprofissionais de Trabalho .....	34
4.1.4	Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional.....	35
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO</b> .....	37

<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>40</b>
<b>APÊNDICE – Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho .....</b>	<b>44</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A temática de Qualidade de Vida no Trabalho – (QVT) ganhou evidência a partir do final dos anos de 1990, como forma de diminuir ou resolver os males causados pelo trabalho ou mesmo as dificuldades dos trabalhadores no seu contexto laboral (Antloga; Carmo; Krüger, 2020). De acordo com Aquino e Fernandes (2013), QVT é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no ambiente de trabalho, incluindo aspectos de bem-estar, segurança física, garantia da saúde social e mental e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal. A QVT ocorre a partir do momento em que se percebe a organização e as pessoas como um todo, promovendo o bem-estar e a segurança dos trabalhadores, a fim de assegurar uma maior produtividade, qualidade no trabalho e maior satisfação na vida pessoal e familiar.

Em geral, a Qualidade de Vida no Trabalho se tornou, nas organizações modernas, um assunto de grande importância. A expressão QVT tem sido usada de forma generalizada e engloba temas como satisfação, condições de trabalho e motivação. Apesar de os estudos sobre esse tema já possuírem algumas décadas, a temática é relativamente nova e tem fomentado o interesse de cientistas sociais, empresários e governantes.

O grande jurista brasileiro Rui Barbosa, em 1921, em sua Oração aos Moços, discurso realizado para os formandos de Direito, afirmava que a “Justiça atrasada não é justiça, senão injustiça qualificada e manifesta” (Barbosa, 1921). Esse discurso nunca foi tão atual, pois a morosidade e deficiências na aplicação na Justiça estão, frequentemente, na pauta dos noticiários. (Empresa Brasil de Comunicação [EBC], 2013).

Nesse cenário, os cidadãos-usuários demonstram insatisfação com a lentidão dos processos judiciais, como demonstra os relatórios da Ouvidoria do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), sendo que a morosidade processual tem ocupado de forma recorrente o topo do ranking das reclamações do Conselho Nacional de Justiça (Relatório Anual Ouvidoria do Conselho Nacional de Justiça, 2020). Pretendendo solucionar a lentidão dos processos judiciais, aumentar a eficácia de suas decisões e diminuir a discrepância existente entre a estrutura do Judiciário e os avanços sociais, a modernização do Poder Judiciário foi impulsionada em 2004 e envolveu inovações

tecnológicas, determinando novas metas e mudanças na organização do trabalho, impondo exigências aos trabalhadores, como, por exemplo, o advento do processo eletrônico.

O Tribunal julgou, em 2022, 312.000 processos, o que corresponde a 12,6% a menos do que no ano anterior. Apesar do alto número de julgamentos, o acúmulo de ações ainda é grande. Sendo que o órgão sempre busca tornar seu processo de julgamento e de serviços mais eficientes, investindo em tecnologia para o aprimoramento de sistemas e softwares.

Tendo em consideração a relevância da atuação do poder judiciário e também a participação do trabalhador e sua Qualidade de Vida no Trabalho na construção de estratégias para a eficácia organizacional, o objetivo deste estudo é avaliar, quantitativamente, como os servidores de um órgão do Poder do Judiciário avaliam sua Qualidade de Vida do Trabalho, com base no uso do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho, proposto por Ferreira (2009).

## **1.1 Formulação do problema**

O problema que orientou a presente pesquisa é: Qual é a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores que trabalham em um órgão do Poder do Judiciário no Distrito Federal?

## **1.2 Objetivo Geral**

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de uma amostra de servidores que trabalham em um órgão do Poder do Judiciário no Distrito Federal.

### 1.3 Objetivos Específicos

- Descrever a percepção da amostra no que diz respeito às suas condições de trabalho;
- Identificar a percepção dos servidores com relação a organização do trabalho;
- Diagnosticar a percepção dos participantes sobre suas relações socioprofissionais;
- Detectar a percepção dos participantes no que diz respeito ao reconhecimento e crescimento profissional.

### 1.4 Justificativas

Esse estudo justifica-se em três diferentes dimensões: a social, a institucional e a acadêmica. Do ponto de vista social, a realização do estudo apresenta-se relevante, à medida que fornece subsídios para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do órgão do Poder Judiciário. Sendo assim, pode melhorar os serviços prestados ao cidadão-usuário.

Do ponto de vista institucional, é de grande importância para a organização que a pesquisa seja realizada para, assim, identificar fatores que estão associados à percepção de bem-estar e mal-estar no ambiente de trabalho, fornecendo possibilidades de propostas organizacionais para o enfrentamento dos desgastes do trabalho percebido pelos servidores. Sendo assim, pode contribuir para a melhoria dos processos organizacionais relacionados à promoção da saúde no ambiente de trabalho.

Por fim, o estudo também possui importância no meio acadêmico, pois aborda um campo cujas pesquisas ainda são diminutas, principalmente no campo da Administração e, em específico, no campo da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho. A pesquisa fundamentou-se pela contribuição dos estudos de abordagem preventiva da Qualidade de Vida no Trabalho no Poder Judiciário brasileiro, sendo um estudo de abordagem teórico-metodológica contra hegemônica, utilizando instrumentalmente o IA\_QVT.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste Capítulo será apresentado o referencial teórico utilizado como base para a realização do presente estudo. Serão abordados os seguintes temas: a) Qualidade de Vida no Trabalho; b) Abordagens de Qualidade de Vida no Trabalho: Assistencialista e Preventiva; c) Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho – EAAQVT; d) Poder Judiciário Brasileiro.

### 2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A questão da Qualidade de Vida no Trabalho está solidamente presente na sociedade contemporânea. É recorrente no discurso de dirigentes e gestores de organizações tanto públicas como privadas. Está presente na mídia e, cada vez mais, na literatura científica das ciências do trabalho e da saúde (Ferreira, 2012).

Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975) são considerados autores de referência em QVT, largamente citados na literatura científica (Ferreira; Alves; Torres, 2009). Segundo Walton (1973), a QVT depende estreitamente do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT. No modelo proposto, o autor propõe oito categorias conceituais que estruturam a QVT:

- a) Compensação justa e adequada.
- b) Condições de trabalho.
- c) Uso e desenvolvimento das capacidades.
- d) Chances de crescimento e segurança.
- e) Integração social na empresa.
- f) Constitucionalismo.
- g) Trabalho e espaço total de vida.
- h) Relevância social no trabalho.

Na ótica de Hackman e Oldham, a QVT está fortemente associada aos aspectos de motivação interna, satisfação no cargo e enriquecimento do cargo (Ferreira; Alves; Torres, 2009). Para Hackman e Oldham (1975), os seguintes fatores devem ser analisados:

a) Dimensões da tarefa, que leva em consideração os atributos: variedade de habilidades exigidas; significado e identidade da tarefa; inter-relacionamento; autonomia; e retroalimentação.

b) O significado percebido ou o grau com que o colaborador vê seu trabalho como valioso, importante e significativo.

c) Resultados pessoais e de trabalho, que representam a satisfação geral e a motivação dos trabalhadores para que o trabalho se realize com alta qualidade. Analisa também a rotatividade e o absenteísmo no ambiente organizacional.

Segundo Fernandes (1996), é possível entender que, de modo geral, haverá diminuição na satisfação dos trabalhadores caso tais categorias não sejam bem gerenciadas ou positivamente percebidas pelos trabalhadores. Por outra visão, a avaliação de QVT pode ser realizada através de quatro indicativos. Estes indicativos representam categorias genéricas, onde dentro de cada uma pode-se colocar a maioria dos esforços de humanização do trabalho. Esse modelo, de Westley (1979), propõe quatro indicativos, sendo eles:

a) Econômico: consiste em equidade salarial e remuneração adequada;

b) Político: representado pela segurança no emprego;

c) Psicológico: diz respeito à autorrealização do trabalhador;

d) Sociológico: consiste na participação, de forma ativa, dos trabalhadores em decisões que são efetuadas e mostram relação com seu processo de trabalho.

Esses modelos clássicos são de suma importância para o entendimento das abordagens contemporâneas que são conhecidas e vão ser abordadas no próximo tópico.

### **2.1.1 Abordagens da Qualidade de Vida no Trabalho: Assistencialista e Preventiva**

Entende-se que uma abordagem de QVT é mais humanista e ampla quando inclui a interpretação do contexto de trabalho com suas especificidades e considera a participação dos trabalhadores como uma premissa básica (Andrade, 2011). Nessa concepção, outras ciências têm dado sua contribuição ao estudo de QVT, como a Saúde, Psicologia, Ergonomia, Ecologia, Economia, Sociologia, Administração e Engenharia (Vasconcelos, 2011).

Sucintamente, podemos dividir os estudos de QVT em duas abordagens: a assistencialista, que tem a percepção do trabalhador como variável de ajuste, e da produtividade como o principal foco da QVT (visão hegemônica); e a preventiva, que pretende resgatar o sentido humano do trabalho, promovendo a eficiência e a eficácia organizacional como resultantes do bem-estar e da felicidade do trabalhador, sendo o contexto de trabalho a principal variável de ajuste (Antloga, 2009).

A abordagem assistencialista, em linhas gerais, é predominante e concentra a maior parte dos estudos sobre QVT (Ferreira; Alves; Tostes, 2009) e se apoia, principalmente, no pressuposto do indivíduo como variável de ajuste, a adoção de atividades compensatórias do tipo antiestresse (Ferreira; Alves; Tostes, 2009; Leite, Ferreira, Mendes, 2009) e a produtividade como principal foco da QVT (Antloga, 2009).

Nessa abordagem, destacam-se como fatores para QVT: enriquecimento do cargo e das tarefas, motivação, satisfação pessoal, comprometimento, a realização de atividades de lazer, físicas e culturais e práticas assistencialistas (Antloga, 2009). As práticas assistencialistas (Bom Sucesso, 2002; Campanário & Limongi-França, 2006; Fernandes, 1996; Nunes & Moraes, 2002; Oliveira & Limongi-França, 2005; Sampaio, 2004; Signorini, 2000; Silva & Marchi, 1997), têm como pano de fundo de suas pesquisas a perspectiva de que a QVT deve fornecer meios para que o trabalhador se torne mais apto e mais preparado a suportar as exigências do trabalho (Antloga, 2009), mesmo que tais exigências sejam disfuncionais, como, por exemplo, trabalhar em um posto de trabalho ergonomicamente inadequado. Mesmo quando se trata da articulação entre interesses dos trabalhadores e da organização (Fernandes, 1996), percebe-se que predomina a perspectiva assistencialista.

Contrapondo a concepção assistencialista, nas últimas décadas, vem emergindo, no Brasil, uma concepção contra-hegemônica de QVT, de viés preventivo, com base em estudos, pesquisas e intervenções que se apoiam na abordagem da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (Ferreira et al., 2009). Os primeiros estudos que fundamentam a abordagem preventiva de QVT foram realizados por Ferreira (2006a, 2007).

O foco dessa abordagem está em, a partir da visão dos trabalhadores, remover ou atenuar os problemas geradores de mal-estar no trabalho que estão presentes nos

contextos de produção, atuando em três dimensões básicas e interdependentes: condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho. Nessa abordagem, a QVT é concebida como uma tarefa de todos na organização, devendo haver uma busca permanente pela harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais. Ou seja, a produtividade deixa de ser o foco exclusivo de QVT e passa a ser consequência, tendo o indivíduo como ator ativo no diagnóstico e na busca por soluções de QVT no contexto de trabalho (Ferreira et al., 2009).

De acordo com Ferreira, Alves e Tostes (2009) dentro de uma perspectiva aplicada, alguns requisitos se colocam como estratégicos para operacionalizar a abordagem de QVT preventiva:

a) Mudança de mentalidade que preside os modelos de gestão do trabalho com o propósito de remover valores, crenças e concepções que podem apresentar obstáculos para a promoção da QVT;

b) Indissociabilidade entre produtividade e bem-estar, ou seja, resgatar o papel ontológico do trabalho, o que resulta em conceber produtividade como aspecto positivo, um meio de exercício do bem-estar;

c) Apoiar-se em um modelo antropocêntrico de gestão do trabalho, valorizando os trabalhadores como principais protagonistas dos resultados e promovendo o reconhecimento individual e coletivo, estimulando a criatividade e autonomia das tarefas e a participação efetiva dos trabalhadores, principalmente nas decisões que afetem o bem-estar individual e coletivo;

d) Adoção de política de comunicação que dissemine, estimule e consolide uma cultura organizacional centrada em valores, crenças e ideias voltadas para o bem-estar individual e coletivo, promovendo a reflexão acerca dos problemas que comprometam a QVT;

e) Implantação de programa de QVT transversal a toda a estrutura da organização com base em uma sinergia organizacional que implique no engajamento dos dirigentes e gestores.

A partir das perspectivas apresentadas, é possível afirmar que a abordagem preventiva da QVT possui o olhar centrado nos trabalhadores. Tal perspectiva se propõe a resgatar o nexos entre as condições-organização-relações socioprofissionais e as vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho, bem como os riscos para a saúde dos trabalhadores e a satisfação de usuários, clientes e consumidores (Ferreira;

Alves; Tostes, 2009). O presente trabalho se apoiou, principalmente, na abordagem preventiva de QVT para ser desenvolvido.

## **2.2 Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho – EAAQVT**

Com a premissa de desenvolver uma abordagem centrada no olhar, necessidades e expectativas dos trabalhadores, Ferreira (2006) propõe uma abordagem contra hegemônica e preventiva em QVT, a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho – EAAQVT. O foco da abordagem é investigar, sob a ótica dos servidores, os fatores que podem tanto estruturar quanto desestruturar as vivências de Qualidade de Vida no Trabalho.

A Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho – EAAQVT, referência deste trabalho para as intervenções no campo da QVT, filia-se a uma vertente que tem como pressuposto a subordinação do método ao objeto a ser investigado (Ferreira, 2016). Entretanto, a investigação em EAAQVT não segue uma receita *a priori*, sendo que cada organização é única. Igualmente, recomenda que cinco pressupostos sejam seguidos na condução das investigações (Ferreira, 2016):

- a) Conhecer para aplicar: o método visa conhecer a interrelação indivíduo-trabalho-organização para transformar os aspectos produtores de mal-estar e consolidar os aspectos de bem-estar no trabalho;
- b) Construir coletivamente: a QVT é responsabilidade de todos os indivíduos da organização. Os indivíduos são os principais protagonistas, especialmente os trabalhadores, a participação deve ser efetiva, voluntária e global, ou seja, em todas as fases;
- c) Informar para formar: o acesso à informação é uma condição que permite a formação de um quadro explicativo para se compreender o trabalho;
- d) Respeitar a diversidade: a variabilidade intra e interindividual dos sujeitos, ou seja, são diferentes entre si e variam seus estados de saúde, humor e disposição. Também tem a variabilidade do contexto sociotécnico de cada organização, sendo que cada situação de trabalho é única;

e) Compreender o fazer: compreender o trabalho como produtor de bem-estar e mal-estar, ou seja, implica duas questões, “o que faz o trabalhador e como o faz”.

A aplicação e o uso vigilante desses pressupostos dependem de cada contexto de trabalho, das condições oferecidas para a aplicação do método. Com esses 5 pressupostos orientadores tem-se, então, a base que possibilita o início da intervenção em EAAQVT (Antloga; Carmo; Krüger, 2020).

A proposta contra hegemônica de Ferreira (2016) é resultado de estudos, pesquisas e intervenções em organizações brasileiras. O foco da abordagem está em atenuar ou remover os problemas geradores de mal-estar nos contextos de produção, focando nas condições, na organização e nas relações socioprofissionais de trabalho e no reconhecimento e crescimento profissional e no elo trabalho-vida social (Antloga; Carmo; Krüger, 2020).

Para a finalidade deste estudo, a perspectiva de QVT adotada é de viés preventivo, elaborada por Ferreira (2006). A seguir é apresentado o modelo descritivo teórico-metodológico (figura 1) que orientou a realização dessa pesquisa.

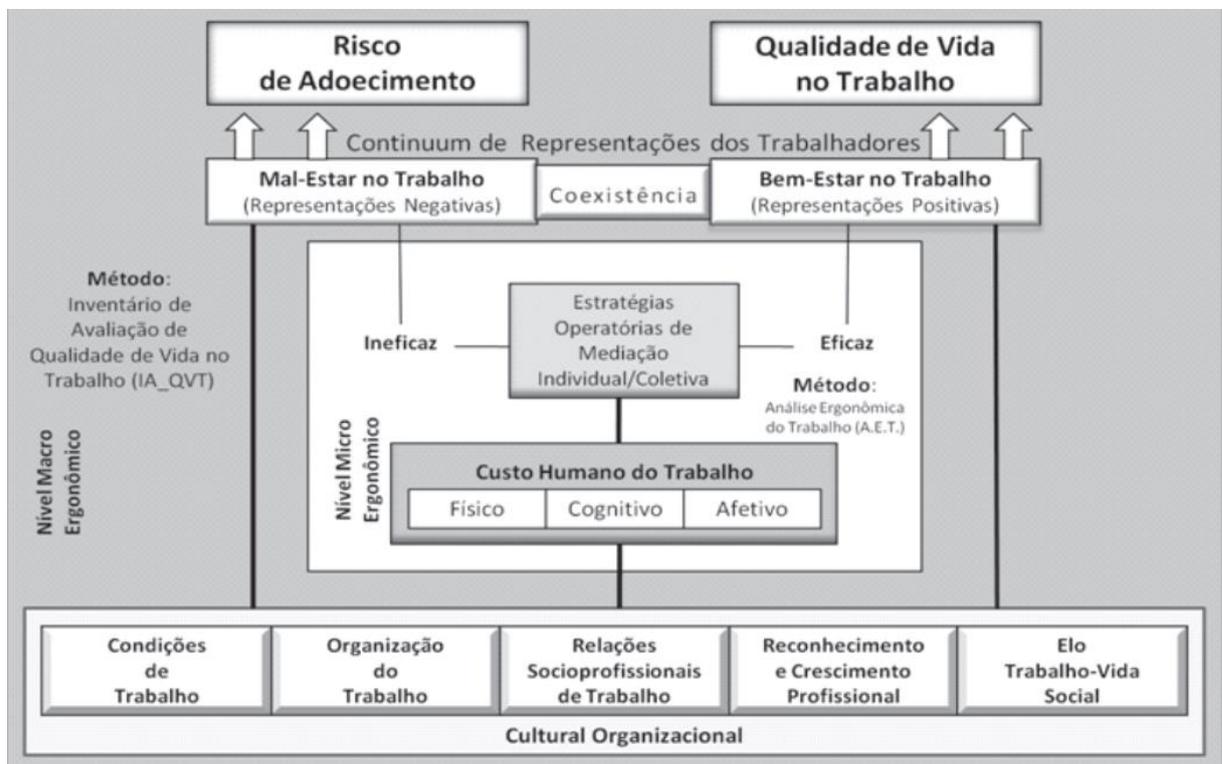


Figura 1 – Modelo descritivo teórico-metodológico de QVT. Ferreira (2006).

Esse modelo é baseado em uma escala contínua, com dois polos: primeiro o bem-estar no trabalho, que são as representações positivas e, em segundo, no

polo oposto, mal-estar no trabalho, que são as representações negativas do sujeito sobre o trabalho. Entretanto, há uma zona intermediária de coexistência que fica entre o bem-estar e o mal-estar. O bem-estar é entendido como QVT e a existência de mal-estar, como risco de adoecimento.

O modelo apresenta os níveis analíticos em Ergonomia da Atividade, os fatores estruturadores de QVT e o método. Trata-se de um modelo teórico de natureza descritiva que orienta o processo de pesquisa (Ferreira, 2006). O modelo está organizado fundamentalmente em dois níveis: Macro Ergonômico e Micro Ergonômico.

O nível macro do modelo, que foi o nível ao qual essa pesquisa se restringiu, faz uma análise da forma com que os trabalhadores percebem os fatores constitutivos da QVT (condições de trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional, organização do trabalho, elo trabalho vida social), os quais podem produzir experiências de bem-estar e mal-estar no trabalho. Isto é, caracteriza as representações dos trabalhadores no contexto organizacional como positivas ou negativas. Percepções e afetos positivos são diagnosticados neste nível caso haja a presença de QVT, sendo classificadas como bem-estar no trabalho. Em contrapartida, se houver ausência de QVT, é possível observar percepções e afetos negativos relacionados às dimensões estruturantes de QVT, resultando em mal-estar no trabalho (Ferreira, 2012). Neste nível do modelo, a pesquisa deve ser conduzida, basicamente, por meio de técnicas perceptivas de levantamento de dados, como entrevistas ou aplicação de questionário. A presente pesquisa está limitada a este nível do modelo de Ferreira (2012).

De outro modo, o nível micro analítico busca investigar mais profundamente quais são os efeitos produzidos pelos fatores de QVT e as formas pelas quais os trabalhadores lidam com exigências e custos que são oriundos dos contextos de trabalho (Ferreira, 2012). Dessa forma, segundo o autor, é possível inferir que o nível de QVT e seus fatores constitutivos, assim como as políticas e medidas referentes à mesma, podem afetar o nível percebido de bem-estar para melhor ou pior, tornando possíveis vivências de mal-estar ou bem-estar no trabalho. Neste nível do modelo, a pesquisa deve ser conduzida, basicamente, por meio de técnicas típicas da Ergonomia da Atividade, como observação, observação participante e a coleta de dados secundários, geralmente não dependentes da percepção do participante.

## 2.3 Poder Judiciário Brasileiro

De acordo com Moraes (2022), o Poder Judiciário é um dos três poderes clássicos previstos pela doutrina do Estado e consagrado como poder autônomo e independente, de importância crescente no Estado de Direito. Como afirma Sanches Viamonte (Moraes, 2022), sua função não consiste somente em administrar a Justiça, o seu mister é ser o verdadeiro guardião da Constituição, com a finalidade de preservar, de maneira sucinta, os princípios da legalidade e igualdade, sem os quais os demais tornar-se-iam vazios. Esta concepção resultou da consolidação de grandes princípios de organização política, incorporados pelas necessidades jurídicas na solução de conflitos.

Sem a existência de um Poder Judiciário autônomo e independente para que exerça sua função de guardião das leis, não se consegue conceituar um verdadeiro Estado democrático de direito (Moraes, 2022). De acordo com Zaffaroni (1995), a chave do poder do judiciário se acha no conceito de independência.

Portanto, a função típica do Poder Judiciário é a jurisdicional, ou seja, julgar, aplicando a lei a um caso concreto, que lhe é posto, resultante de um conflito de interesses. O Judiciário, porém, como os demais Poderes do Estado, possui outras funções, denominadas atípicas, de natureza administrativa e legislativa (Moraes, 2022).

Por exemplo, são de natureza administrativa a concessão de férias aos seus membros e serventuários (CF, art. 96, I, f.); prover, na forma prevista nesta Constituição, os cargos de juiz de carreira na respectiva jurisdição (CF, art 96, I, c). De natureza legislativa, tem a edição de normas regimentais (CF, art 96, I, a), uma vez que compete ao Poder Judiciário elaborar seus regimentos internos, com observância das normas de processo e das garantias processuais das partes, dispondo sobre a competência e o funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais e administrativos.

De acordo com o que a Constituição Federal, enumera, no art. 92, os órgãos do Poder do Judiciário são compostos pelo Supremo Tribunal Federal, pelo Conselho Nacional de Justiça (EC nº 45/04), o Superior Tribunal de Justiça, o Tribunal Superior do Trabalho (EC nº 92/16), os Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais, os Tribunais e Juízes do Trabalho, os Tribunais e Juízes Eleitorais, os Tribunais e Juízes

Militares e os Tribunais e Juízes dos Estados e do Distrito Federal e Territórios. (Moraes, 2022). Cabe ao Judiciário, pelo sistema constitucional brasileiro, o controle jurisdicional do executivo, do legislativo e do ministério público (Costa; Alves, 2005).

No Poder Judiciário, verifica-se que o processo de modernização e reforma promulgada pela Emenda Constitucional nº 45, de oito de dezembro de 2004, atrelada ao Processo Judicial eletrônico (PJe) e a busca pelo cumprimento das metas nacionais do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) atuou em inovações tecnológicas e mudanças no contexto de produção que impactaram na saúde e no bem-estar dos trabalhadores (Antloga et al., 2013).

As grandes dificuldades existentes, especialmente a morosidade e as deficiências na aplicação da Justiça (Moraes, 2006), fez com que os cidadãos brasileiros se declarassem insatisfeitos com a Justiça (Cintra, 2004). Pretendendo solucionar esses problemas, foi proposta uma reforma que tornasse os processos judiciais mais rápidos, de forma a satisfazer o seu principal cliente, a população brasileira. Todas essas transformações influenciaram a visão dos cidadãos sobre o Judiciário (Antloga et al., 2013).

Por tudo que foi exposto e no intuito de explorar a questão da saúde do servidor do poder judiciário, qual seria a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos trabalhadores no contexto de um órgão do Poder Judiciário? Como seriam as vivências de bem-estar e mal-estar, segundo os servidores? Para explorar empiricamente estas questões de pesquisa, o estudo foi conduzido conforme a descrição seguir.

### 3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Neste capítulo são apresentadas informações sobre o método de pesquisa adotado na monografia, como os participantes do estudo e os procedimentos referentes à coleta e à análise de dados utilizados.

#### 3.1 Tipo e descrição da pesquisa

O estudo é de natureza empírica, devido ao fato de ter coleta e análise de dados. Pretendeu-se recolher dados primários diretamente da fonte, ou seja, dos servidores que vivenciam a realidade a ser estudada. De acordo com Demo (1994), a valorização desse tipo de pesquisa é pela:

[...] possibilidade que oferece de maior concretude às argumentações, por mais tênue que possa ser a base fatural. Os dados agregam impacto pertinente no sentido de facilitarem a aproximação prática (DEMO, 1994, p.37).

Para responder aos objetivos, foi conduzida uma pesquisa descritiva que abordou as características de determinada população e fenômeno (Marconi; Lakatos, 2003). As informações foram coletadas em um único momento, sem acompanhamento externo dos participantes ou reaplicação da pesquisa, destacando um corte transversal ao estudo realizado (Zangirolami-Raimundo; Echeimberg; Leone, 2018).

A técnica utilizada para a pesquisa foi o *survey*, pois visa conhecer, através de um questionário, o comportamento ou percepção de um determinado grupo de pessoas (Prodanov; Freitas, 2013). Foram coletados dados primários por meio de questionário aplicado a uma amostra de servidores do Poder do Judiciário.

O questionário foi composto por perguntas fechadas, possibilitando uma análise de natureza quantitativa, associado a escala tipo Likert de 11 pontos, onde 0 = discordo e 10 = concordo. Segundo Knechtel (2014), a pesquisa quantitativa é uma modalidade de pesquisa que atua sobre um problema humano ou social e é baseada no teste de uma teoria, composta por variáveis quantificadas em números.

### **3.2 Caracterização da organização**

O campo de investigação desta pesquisa foi um órgão do Poder Judiciário situado em Brasília - (DF) e que tem como função essencial garantir a uniformidade de interpretações da legislação federal brasileira. Foi apenas autorizado pela Chefia especificar que é um órgão do Poder Judiciário do Distrito Federal, não cabendo mais nenhuma identificação da organização neste trabalho. O organograma está subdividido em 48 unidades. Atualmente, o quadro de servidores do órgão do Poder Judiciário é de 2.096 servidores, sendo 1.895 (90,4%) do Quadro Permanente, 165 (7,8%) requisitados e 36 (1,7%) ocupantes exclusivamente de Cargos em Comissão. Na Área Judiciária encontram-se 1.333 servidores e na Área Administrativa, há 763 servidores.

### **3.3 População e amostra**

A população alvo do estudo foi formada pelos quarenta membros de um gabinete. Foi adotada uma amostragem não-probabilística, de conveniência, por acessibilidade, composta por pessoas dispostas a participar da pesquisa.

No total, foram obtidas 38 respostas consideradas válidas, sendo que 2 não responderam. Os resultados indicaram que a média de idade dos respondentes é de 41 anos, com desvio padrão de 5,34 e o tempo médio de trabalho no órgão é de 11,81 anos com desvio padrão de 5,47. A seguir, serão apresentados os gráficos do perfil dos respondentes e suas respectivas descrições.

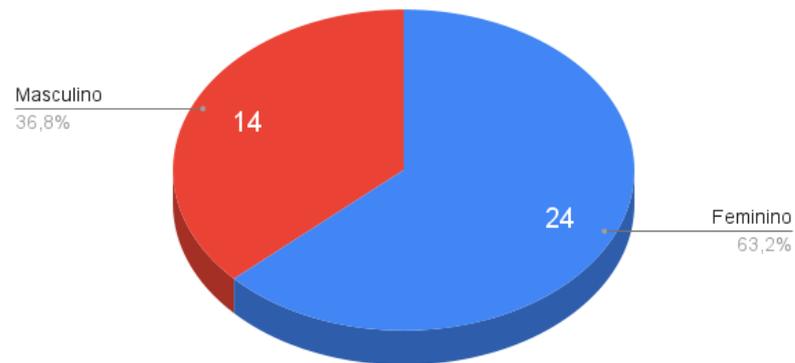


Gráfico 1: Gênero dos participantes.

Quanto ao gênero dos participantes, a amostra se dividiu entre 63,2% (24) de mulheres e 36,8% (14) homens.

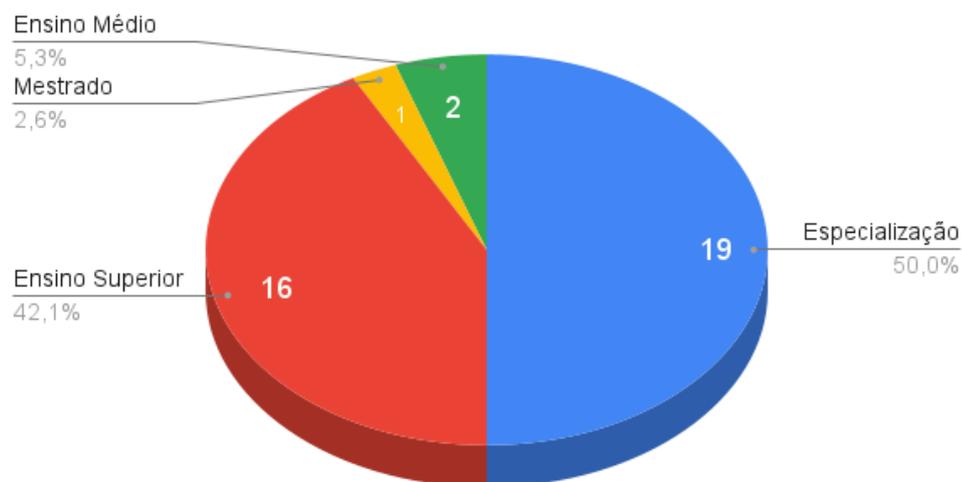


Gráfico 2: Escolaridade dos participantes.

Referente a escolaridade dos participantes, metade possui especialização 50,0% (19), em torno de 42,1% (16) possui ensino superior, por volta de 5,3% (2) possui ensino médio e apenas 2,6% (1) possui mestrado.

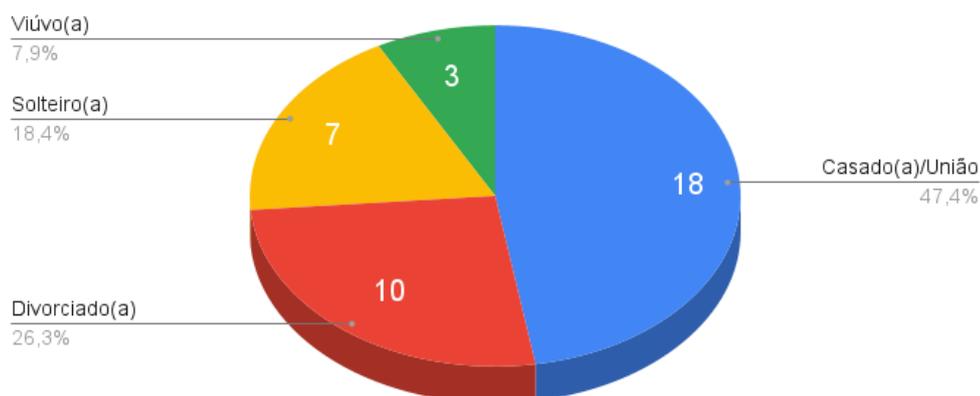


Gráfico 3: Estado Civil dos participantes.

No que se refere a estado civil dos participantes, 47,4% (18) é casado ou têm união estável. A cerca de 26,3% (10) são divorciados, 18,4% (7) são solteiros e apenas 7,9% (3) são viúvos.

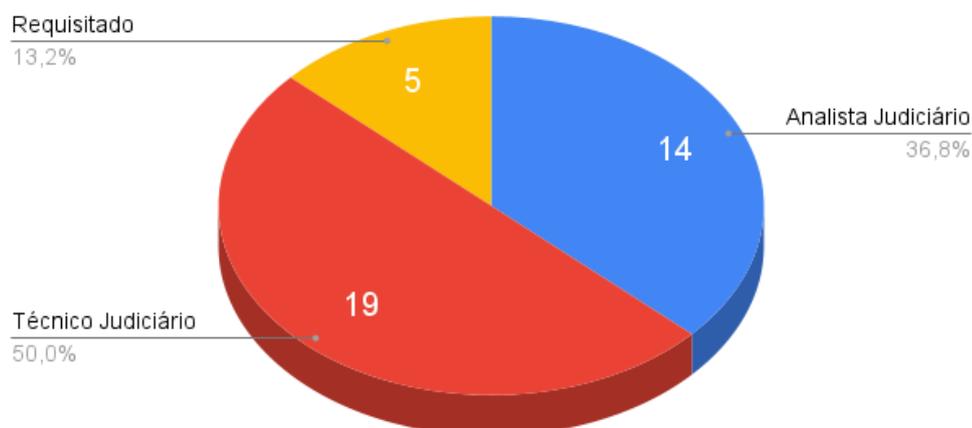


Gráfico 4: Cargo dos participantes.

No que concerne ao cargo dos participantes, metade são técnicos do judiciário 50,0% (19), em torno de 36,8% (14) são analistas do judiciário e apenas 13,2% (5) são requisitados. Sendo que, os técnicos do judiciário se dividem da seguinte forma: doze (12) são mulheres e sete (7) homens. Os analistas, nove (9) são mulheres e cinco (5) são homens. Como requisitado, três (3) são mulheres e dois (2) homens. Percebe-se que, em todos os cargos analisados, a predominância é do sexo feminino.

O Analista Judiciário possui as seguintes atribuições: Prestar assistência em questões que envolvam matéria de natureza jurídica emitindo informações e

pareceres; proceder aos estudos e pesquisas na legislação, na jurisprudência e na doutrina para fundamentar análise de processo e tomada de decisão; suporte técnico e administrativo aos magistrados e/ou órgãos julgadores; redação, digitação e conferência de expedientes diversos; executar outras tarefas da mesma natureza e grau de complexidade.

O Técnico Judiciário, tem as seguintes atribuições: Prestar suporte técnico e administrativo às unidades organizacionais, magistrados e órgãos judicantes; executar trabalhos de redação e digitação de natureza variada, revisando-os antes de sua entrega definitiva; arquivar documentos em geral; efetuar tarefas relacionadas à movimentação e guarda de processos e de expedientes diversos; prestar informações ao público sobre questões relacionadas a sua unidade de trabalho; classificar e autuar processos; realizar estudos, pesquisas preliminares e rotinas administrativas; executar outras tarefas da mesma natureza e grau de complexidade.

### **3.4 Instrumento de pesquisa**

Para a coleta de dados, foi utilizada a parte quantitativa (escala psicométrica do tipo Likert, (Alfa=0,94) do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT), validado por Ferreira (2009). O Inventário permite conhecer, com rigor científico, o que pensam os respondentes sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) da organização estudada. (Ferreira, 2009)

Segundo Ferreira (2009), o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT) tem quatro utilidades principais. Permite:

- a) Realizar um diagnóstico rápido, com rigor científico, de como os trabalhadores avaliam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na organização na qual trabalham;
- b) Gerar subsídios fundamentais para a concepção de uma política de QVT e um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) com base nas expectativas e necessidades apontadas pelos respondentes;
- c) Identificar indicadores (comportamentais, epidemiológicos e perceptivos) de QVT que auxiliam na gestão do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT);

d) Monitorar, longitudinalmente, a evolução da QVT na organização.

O questionário quantitativo foi formado por 22 questões, utilizando uma escala tipo Likert, contendo 11 pontos (sendo 0 = discordo e 10 = concordo).

A parte quantitativa que avalia o IA\_QVT é constituída por quatro fatores que estruturam conceitualmente a QVT (de viés preventivo) sob a percepção dos respondentes. São apresentados:

- a) Fator 1. Condições de Trabalho (*alpha de cronbach* = 0,90): mede a percepção em relação às condições físicas (local, espaço, iluminação e temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos), suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física. Esse fator é constituído de seis itens. Exemplo: “A temperatura ambiente é confortável”.
- b) Fator 2. Organização do Trabalho (*alpha de cronbach* = 0,73): mede a percepção das variáveis de tempo (prazo, pausa), ao controle (fiscalização, pressão, cobrança), às características das tarefas (ritmo, repetição), da sobrecarga e a prescrição (normas). Esse fator é constituído por cinco itens. Exemplo: “Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas”.
- c) Fator 3. Relações Socioprofissionais de Trabalho (*alpha de cronbach* = 0,89): apura as relações das interações socioprofissionais com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão), o clima e os conflitos que influenciam a atividade de trabalho. É constituído de cinco itens para esse fator. Exemplo: “A comunicação entre funcionários é insatisfatória”.
- d) Fator 4. Reconhecimento e Crescimento Profissional (*alpha de cronbach* = 0,91): Verifica as variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento). Esse fator é constituído por seis itens. Exemplo: “Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho pelo resultado obtido”.

A cartografia psicométrica de interpretação de resultados do IA\_QVT está demonstrada na Figura 2.

----	---	--	-	Tendência Negativa 4-4,9	Tendência Positiva 5-5,9	+	++	+++	++++
0-0,9	1-1,9	2-2,9	3-3,9			6-6,9	7-7,9	8-8,9	9-10
Mal-Estar Intenso		Mal-Estar Moderado		Zona de Transição		Bem-Estar Moderado		Bem-Estar Intenso	
Mal-Estar Dominante						Bem-Estar Dominante			
Resultado <b>negativo</b> que evidencia a predominância de representações de <b>mal-estar</b> no trabalho. Representações que devem ser <b>transformadas</b> no ambiente organizacional. Risco de Adoecimento				Resultado <b>mediano</b> . Indicador de "situação-limite". Coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho. Estado de alerta.		Resultado <b>positivo</b> que evidencia a predominância de representações de <b>bem-estar</b> no trabalho. Representações que devem ser <b>mantidas e consolidadas</b> no ambiente organizacional. Promoção de Saúde.			

Figura 2 – Cartografia psicométrica de interpretação dos resultados do IA\_QVT.

Fonte: Ferreira (2012).

Quando há predominância de representações de mal-estar no ambiente de trabalho, os resultados (que são a média dos itens e fatores) estão entre 0,0 e 3,9. Quando é identificada a coexistência de representações de bem-estar e mal-estar, situado na zona de transição, a média dos valores está entre 4,0 e 5,9. Por fim, quando há existência de representações de bem-estar predominante na organização, os resultados obtidos vão estar entre 6,0 e 10,0.

### 3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

O procedimento de coleta dos dados foi pela autoaplicação do questionário IA\_QVT em formato digital, por meio da ferramenta gratuita do Google para criação de formulários, a plataforma *Google Forms*. São apontadas, algumas características desta plataforma é a:

“possibilidade de acesso em qualquer local e horário; agilidade na coleta de dados e análise dos resultados, pois quando respondido as respostas aparecem imediatamente; facilidade de uso entre outros benefícios” (MOTA, 2019, p.373).

Foi adquirida na Organização uma autorização prévia pelos gestores da chefia para a aplicação do questionário nos servidores. Orientando a importância sobre a

pesquisa, os cuidados essenciais para evitar constrangimentos e ações para estimular a participação dos servidores. A disponibilidade do questionário foi durante três semanas, do dia 17/10/2022 até o dia 07/11/2022.

Os dados quantitativos foram analisados por meio de estatísticas descritivas, como: média e desvio-padrão. Foi utilizado o programa *Microsoft Office Excel*, sendo possível conseguir os valores das estatísticas citadas e realizar a criação de tabelas de gráficos correspondentes a pesquisa estudada.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo são apresentadas informações sobre análise dos resultados obtidos pelo questionário referente a Qualidade de Vida no Trabalho, Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais de Trabalho e Reconhecimento e Crescimento Profissional.

### 4.1 Análise da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho

A média da percepção dos respondentes acerca do fator Qualidade de Vida no Trabalho foi de 6,06 com desvio padrão de 1,66. Esse valor foi obtido a partir da média de todos os fatores, sendo assim, a percepção global de QVT dos trabalhadores encontra-se na zona de Bem-Estar Moderado. É importante destacar que esse é um resultado positivo que indica promoção da saúde e demonstra o predomínio de representações de bem-estar no trabalho, de acordo com a cartografia psicométrica (Figura 2) proposta por Ferreira (2012).

Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho

Fatores de QVT	Média	Desvio- Padrão	Zona
Qualidade de Vida no Trabalho	6,06	1,66	Bem-Estar Moderado
Condições de Trabalho	6,68	1,45	Bem-Estar Moderado
Organização de Trabalho	5,58	2,08	Zona de Transição (Tendência Positiva)
Relações Socioprofissionais de Trabalho	6,44	1,46	Bem-Estar Moderado
Reconhecimento e Crescimento Profissional	5,53	1,65	Zona de Transição (Tendência Positiva)

Tabela 1: Média e desvio padrão dos fatores de QVT.

De acordo com o Tabela 1, as avaliações dos servidores sobre cada fator estão situadas entre a zona de transição com tendência positiva e o bem-estar dominante em alguns fatores.

No âmbito da instituição, é relativamente satisfatório, mas é importante identificar os fatores que promovem o bem-estar no trabalho no órgão, para que sejam reforçados e preservados, e os fatores que evidenciam a predominância de

representações de mal-estar no trabalho, para que sejam transformados visando à promoção da QVT.

Os fatores de QVT serão abordados nas próximas seções de forma minuciosa, mas vale ressaltar que a amostra obtida dessa pesquisa é apenas em um departamento da organização. Sendo assim, a análise da média de QVT global é compreendida apenas em um contexto de um único departamento, ou seja, é mais específica daquele setor. Portanto, os fatores devem ser compreendidos em um contexto mais amplo, sendo assim, são objeto de agenda para estudos futuros.

#### 4.1.1 Fator Condições de Trabalho

O fator Condições de Trabalho expressa as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), matérias, instrumentais e suporte que influenciam a atividade de trabalho e o ambiente organizacional (Ferreira, 2012). Esse fator é constituído por 6 itens, como demonstra a tabela 2.

**Itens do fator Condições de Trabalho**

<b>Item</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
A temperatura ambiente é confortável	7,50	1,16
O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades	7,55	1,61
No órgão do Poder do Judiciário, as condições de trabalho são precárias	5,92	1,42
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas	6,76	1,34
O espaço físico é satisfatório	6,97	1,37
O mobiliário existente no local de trabalho é adequado	5,39	1,79

Tabela 2: Média e desvio padrão do fator Condições de Trabalho.

Diante de todos os fatores que fazem parte do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT), o fator condições de trabalho é o que apresentou a maior média, avaliada em 6,68 e com desvio padrão de 1,45, indicando que há predominância de percepção de bem-estar no trabalho.

A maior queixa dos trabalhadores em relação às condições de trabalho é referente ao mobiliário existente no local de trabalho, com média de 5,39 e desvio padrão de 1,79. Embora o fator condições de trabalho encontra-se na zona de Bem-Estar Dominante, constatou-se que o item relacionado ao mobiliário se situa na zona de transição. Sendo assim, indica que, na área desse órgão há a necessidade de

realizar melhorias e adequações. No entanto, o item mais bem avaliado foi “O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades”, com média de 7,55 e desvio padrão de 1,61.

O resultado deste fator é semelhante aos apurados por Andrade (2011), Branquinho (2010) e Pacheco (2011), que verificaram que as condições de trabalho em outras instituições públicas também se encontram na zona de Bem-Estar Dominante. Nesse sentido, é fundamental que o órgão mantenha as ações que favorecem as boas condições de trabalho e desenvolvam soluções para os itens mais críticos, pois quando são considerados inadequados podem gerar vivências de mal-estar no trabalho (Antloga; Carmo; Krüger, 2020).

#### 4.1.2 Fator Organização de Trabalho

O fator Organização de Trabalho expressa variáveis de tempo, controle, traços das tarefas, sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho (Ferreira, 2012). Esse fator é constituído por 5 itens, como demonstra a tabela 3. Possui a segunda menor média dentre os outros fatores, com média de 5,58 e desvio padrão de 2,08, indicando que está na zona de transição com tendência positiva, mas em estado de alerta em alguns itens.

**Itens do fator Organização do Trabalho**

<b>Item</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
No órgão do Poder do Judiciário, existe forte cobrança por resultados	5,45	2,33
Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho	5,76	2,21
Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas	4,89	2,29
Posso executar o meu trabalho sem pressão	4,61	2,18
No órgão do Poder do Judiciário, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo	7,18	1,37

Tabela 3: Média e desvio padrão do fator Organização de Trabalho.

Na visão dos trabalhadores, os itens avaliados de modo mais negativo neste fator são "Posso executar o meu trabalho sem pressão" (média de 4,61 e desvio padrão de 2,18) e "Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas" (média de 4,89 e desvio padrão de 2,29), estando abaixo da média 5 e localizados na zona de transição com tendência negativa, sendo foco de atenção para organização.

Enquanto “disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo” constitui o aspecto que menos prejudica o bem-estar no trabalho, está situado no bem-estar moderado com média de 7,18 e desvio padrão de 1,37.

Segundo Silva (2004), o aumento das demandas judiciais e, por conseguinte, da sobrecarga de trabalho, representam ameaça à saúde, comprometendo a produtividade. Desse modo, a pressão social pelo aumento ilimitado de produtividade impõe desempenho que, muitas vezes, extrapola os limites físicos e mentais de magistrados e servidores, deteriorando a QVT e comprometendo a eficiência do Judiciário. Enfatiza a necessidade de encontrar o ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida e a eficiência, e defende que é preciso investir mais em ações preventivas.

A descoberta neste estudo de que a Organização do Trabalho é o segundo fator mais mal avaliado e é consistente com outros estudos que usaram o IA\_QVT (Albuquerque et al., 2015; Andrade, 2011; Branquinho, 2010; Daniel, 2012; Feitosa, 2010). Nestes estudos, a organização do trabalho também estava na zona de transição. Portanto, é plausível concluir que a organização do trabalho é uma das principais fontes de insatisfação no trabalho no contexto do serviço público. Além disso, destaca a necessidade de se investigar ainda mais este fator.

O contexto de trabalho do Poder Judiciário também foi objeto de estudo de Tavares (2003), analisou que problemas na organização do trabalho, como volume cumulativo de trabalho e a falta de autonomia, constituem fonte de mal-estar no trabalho dos servidores.

De acordo com exposto, apesar da média total estar na zona de transição com tendência positiva, fica evidente que alguns itens estão mais preocupantes e devem ser tratados com mais urgência. Conciliar o atendimento a uma demanda de trabalho que cresce cada vez mais com uma estrutura que não aumenta na mesma proporcionalidade, sem criar um contexto de trabalho adoecido, é um grande desafio para o órgão do Poder Judiciário.

### 4.1.3 Fator Relações Socioprofissionais de Trabalho

O fator Relações Socioprofissionais de Trabalho expressa as interações socioprofissionais em termos de relações com os pares (ajuda, confiança), com as chefias, tarefas, comunicação entre os servidores, ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho (Ferreira, 2012). Esse fator é constituído por 5 itens, como demonstra a tabela 4.

**Itens do fator Relações Socioprofissionais de Trabalho**

Item	Média	Desvio Padrão
A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa	7,34	1,26
Há confiança entre os colegas	6,74	1,72
É fácil o acesso à chefia imediata	6,61	1,52
A comunicação entre funcionários é insatisfatória	6,16	1,24
A distribuição das tarefas é justa	5,34	1,56

Tabela 4: Média e desvio padrão do fator Relações Socioprofissionais de Trabalho.

De modo geral, com base na cartografia psicométrica (Figura 2), os servidores do órgão avaliam esse fator na zona de Bem-estar Dominante, com média de 6,44 e desvio padrão de 1,46. Esse é resultado positivo, pois se situa no campo de promoção à saúde e evidencia a predominância de representações de bem-estar no trabalho.

A convivência harmoniosa no ambiente de trabalho é o item mais positivamente avaliado, com média de 7,34 e desvio padrão 1,26, o fator é percebido como fonte de bem-estar moderado pelos participantes. Enquanto “a distribuição das tarefas é justa” constitui o aspecto mais crítico com média 5,34 e desvio padrão de 1,56 localizado na zona de transição. Esse resultado indica que não está sendo feita a divisão proporcional das atividades entre os servidores, sendo assim, acarretando a sobrecarga de tarefas e relacionando com o fator Organização do Trabalho que é um dos fatores que ameaça o bem-estar dos servidores, conforme a tabela 3.

Os estudos conduzidos por Andrade (2011), Branquinho (2010), Feitosa (2010) e Pacheco (2011) que utilizaram o IA\_QVT, reforçam os resultados

encontrados, mostrando que as relações socioprofissionais no trabalho são uma fonte de satisfação e bem-estar.

Segundo Ferreira (2012), às relações socioprofissionais saudáveis de trabalho são, portanto, de natureza triádica (colegas, chefias, usuários), colocando em evidência a importância do bom relacionamento com todos para se proporcionar Qualidade de Vida no Trabalho.

#### 4.1.4 Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional

O fator Reconhecimento e Crescimento Profissional expressam variáveis relativas ao reconhecimento do trabalho e ao crescimento profissional que influenciam a atividade de trabalho (Ferreira, 2012). Esse fator é constituído por 6 itens, como demonstra a tabela 5. O resultado obtido da média dos itens desse fator é de 5,53 e com desvio padrão de 1,65, localizado na zona de transição e está em estado de alerta. Conforme a tabela 1, observa-se que o fator Reconhecimento e Crescimento Profissional é o que mais contribuiu para o mal-estar no trabalho da organização.

**Itens do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional**

Item	Média	Desvio Padrão
O órgão do Poder do Judiciário oferece oportunidade de crescimento profissional	4,37	2,16
No órgão do Poder do Judiciário, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido	5,89	1,57
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho	4,50	1,77
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho	5,95	1,37
No órgão do Poder do Judiciário, recebo incentivos de minha chefia	6,00	1,45
No órgão do Poder do Judiciário, as atividades que realizo são fonte de prazer	6,47	1,57

Tabela 5: Média e desvio padrão do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional.

O item avaliado mais positivamente foi “as atividades que realizo são fonte de prazer” com média de 6,47 e desvio padrão de 1,57. A avaliação negativa se dá principalmente pelos itens “o órgão oferece oportunidade de crescimento profissional” (média de 4,37 e desvio padrão de 2,16) e a “possibilidade de ser criativo no trabalho” (média de 4,50 e desvio padrão de 1,77). Ambos os itens estão na zona de transição com tendência negativa, contribuindo para o mal-estar dos servidores.

Esse panorama é compatível com os resultados de Andrade (2011) e Pacheco (2011), pois em seus estudos esse fator enquadrou-se na zona de transição. Entretanto, Branquinho (2010) e Feitosa (2010), chegaram a resultados diferentes, pois em seus estudos verificaram que o fator Reconhecimento e Crescimento Profissional foi avaliado na zona de bem-estar dominante, demonstrando que a prática do reconhecimento não é unanimidade no serviço público brasileiro.

Em relação às oportunidades de crescimento na carreira no Poder Judiciário, Prudêncio, Andrade e Faria (2003) destaca que não há critérios objetivos para as promoções, contempla os submissos ao invés dos merecedores e trata a função pública como particular, priorizando o apadrinhamento e a amizade. Para Ferreira (2012), a oportunidade de crescimento é essencial para promoção de QVT e é fonte incontestável de motivação e bem-estar no trabalho.

## 5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO

De modo global, os resultados apresentados mostram de forma descritiva os principais fatores que afetam a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do Poder Judiciário do Distrito Federal, assim como identificam as fontes de Bem-Estar e Mal-Estar no âmbito do contexto organizacional.

A pesquisa trouxe dados que podem tanto orientar o órgão, os gestores e a equipe do departamento pessoal de pessoas em momentos de tomada de decisão quando se tratar de assuntos que afetam à promoção de saúde, às condições de trabalho, organização do trabalho, relação socioprofissionais e o reconhecimento e crescimento profissional dos servidores que atuam no órgão.

De modo global, pode-se afirmar que, os trabalhadores percebem positivamente a QVT no órgão, sendo que, a média geral é de 6,06 e o desvio padrão de 1,66, encontrando-se na zona de Bem-Estar Moderado. Contudo, a média geral está bastante próxima, conforme a cartografia psicométrica, da zona de transição, apontando a necessidade de atuar nos fatores estruturantes de QVT percebidos de modo mais negativo pelos trabalhadores.

O fator mais crítico, na visão dos trabalhadores, é o fator Reconhecimento e Crescimento Profissional, com média de 5,53 e desvio padrão de 1,65, localizado na zona de transição com tendência positiva. O segundo fator mais crítico, bem próximo do primeiro, é o fator Organização de Trabalho, com média de 5,58 e desvio padrão de 2,08. Os resultados do presente estudo indicam que esses dois fatores têm mais contribuído para a fonte de mal-estar para os trabalhadores, sendo necessário atuar no sentido de implantar melhorias e sejam transformados visando à promoção da QVT.

Para garantir a qualidade de vida no trabalho e a saúde dos colaboradores, é fundamental que as organizações criem um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, no qual a sobrecarga, a pressão e a cobrança excessiva sejam minimizadas. Além disso, é importante que a organização adote um modelo de gestão do trabalho humanizado, que leve em conta as necessidades e limitações dos colaboradores, a fim de enfrentar e solucionar esses problemas críticos.

Isso implica em conceber e implementar ações que promovam a humanização do modelo de gestão do trabalho, levando em consideração tanto os objetivos da

organização quanto o bem-estar dos colaboradores. Isso pode incluir, estabelecer metas realistas fornecendo recursos adequados, dar feedback regular, oferecer treinamento e capacitação, fomentar o trabalho em equipe e a colaboração, garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, e garantir pausas regulares e horários de trabalho razoáveis. Ao adotar uma abordagem humanizada, as organizações podem melhorar a qualidade de vida no trabalho, reduzindo os riscos de problemas de saúde relacionados ao trabalho e promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo e positivo.

O primeiro fator avaliado de forma mais positiva foi o fator Condições de Trabalho, em segundo, foi o fator Relações Socioprofissionais de Trabalho, ambos localizados no Bem-Estar Moderado. Nesse sentido, é fundamental que o órgão mantenha as ações que favorecem as boas condições de trabalho e desenvolvam soluções para os itens mais críticos (Antloga; Carmo; Krüger, 2020). Segundo Ferreira (2012), às relações socioprofissionais saudáveis de trabalho são, portanto, de natureza triádica (colegas, chefias, usuários), colocando em evidência a importância do bom relacionamento com todos para se proporcionar QVT.

No que se refere às contribuições da pesquisa, do ponto de vista acadêmico, destaca-se a importância teórica e metodológica da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA\_QVT). A pesquisa fundamentou-se pela contribuição dos estudos de abordagem preventiva da Qualidade de Vida no Trabalho do Poder Judiciário, sendo um estudo de abordagem teórico-metodológica contra hegemônica, utilizando instrumentalmente o IA\_QVT.

Do ponto de vista institucional, o diagnóstico conseguiu identificar os fatores que causam bem-estar e mal-estar no ambiente de trabalho, fornecendo possibilidades de propostas organizacionais para o enfrentamento dos desgastes do trabalho percebido pelos servidores, possibilitando, de um lado melhorar a QVT e, de outro, melhorar a qualidade da prestação jurisdicional aos cidadãos-usuários.

No que concerne às limitações da pesquisa, o presente estudo obteve baixo número de pesquisados, em um contexto de um único departamento, ou seja, a pesquisa é mais específica daquele setor. Portanto, os fatores devem ser compreendidos em um contexto mais amplo, recomenda-se, portanto, que o estudo seja replicado em maior escala e de maneira longitudinal com maior número possível de unidades do órgão do Poder Judiciário. Sugere-se também, a realização do nível micro ergonômico, que possibilitaria a construção de um quadro mais completo dos

aspectos que impactam na QVT, incluindo dados e estratégias qualitativas de pesquisa, sendo assim, objetos de agenda para estudos futuros.

## REFERÊNCIAS

- Albuquerque, V., Ferreira, M. C., Antloga, C., & Maia, M. (2015). **Representações de qualidade de vida no trabalho em uma agência reguladora brasileira**. *Revista Subjetividades*, 15(2), 287-301.
- Andrade PP. **Sentimento de (In)justiça na Justiça: fatores (des)estruturantes de QVT sob a ótica dos servidores de um órgão do Poder Judiciário [dissertação]**. Brasília: Universidade de Brasília; 2011.
- Antloga, C. S. X. **Práticas Gerenciais e Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso das Micro e Pequenas Empresas do Setor de Serviços de Alimentação**. Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO), Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil, 2009.
- Antloga, C. S., Carmo, M. M. do, & Krüger, L. **Qualidade de Vida no Trabalho em um Instituto de Pesquisa Brasileiro**. *Psicologia Revista*, 29(1), 83–108, 2020.
- Antloga, C. S., Maia, M., Cunha, K. R., Peixoto, J. **Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário Brasileiro**. *Ciência Saúde Coletiva*. Outubro, 2013.
- Aquino, A. S., Fernandes, A. P. (2013). **Qualidade de vida no Trabalho**. *J. Health Sci. Inst*, 31(1), 53-58.
- Barbosa, R. **Oração aos moços**. 1921.
- Bom Sucesso, E. P. **Relações interpessoais e qualidade vida no trabalho**. Rio de Janeiro: QualityMark, 2002.
- Branquinho, N. G. S. (2010). **Qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho em professores da rede pública de ensino de Unai/MG** (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília.
- Campanario, M. A, & França, A. C. L. **Paradigmas de qualidade de vida no trabalho e sistema de gestão participativa em pesquisa tecnológica**. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, SP, 2000.
- Cintra DAD JR. **Reforma do Judiciário: Não pode haver ilusão**. *Estud. av.*, 18(51):169-180, 2004.

Conselho Nacional de Justiça. **Relatório Anual Ouvidoria do Conselho Nacional de Justiça**. 2020.

Costa NN, Alves GM. **Constituição Federal anotada e explicada**. Rio de Janeiro: Forense; 2005.

Daniel, J. B. (2012). **“É-feito de coisas burocráticas”**: Impactos da organização do trabalho na qualidade de vida no trabalho em um órgão público federal. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília).

DEMO, P. **Pesquisa e construção do conhecimento**: metodologia científica no caminho de Habermas. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1994.

DEMO, Pedro. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

Empresa Brasil de Comunicação. **Morosidade da Justiça é problema para reforma agrária, diz ministro do Desenvolvimento**. 2013.

Feitosa, L. R. C. (2010). **E se a orquestra desafinar? Contexto de produção e qualidade de vida no trabalho dos músicos da Orquestra Sinfônica de Teresina/PI**. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, DF.

Fernandes, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade. 1996.

FERREIRA, M. C. **Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho**: instrumento de diagnóstico e monitoramento nas organizações. Brasília: Universidade de Brasília, 2009.

Ferreira, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**. In: Antonio David Cattani; Lorena Holzmann. (orgs.), **Dicionário Trabalho e Tecnologia**. 1a ed. Porto Alegre RS: Editora da UFRGS, pp. 219-222, 2006.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2ª edição. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3ª edição. Brasília: Paralelo 15, 2016.

FERREIRA, M.C. **O mito do relógio de ponto**. Correio Braziliense, Brasília, DF, 29 jan. Cad.1, p.13, 2007.

FERREIRA, M.C. **Ofurô corporativo**. Brasília, 2006a.

FERREIRA, M.C.; ALVES, L. & TOSTES, N. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais**. Vol. 25 n. 3, pp. 319-327, 2009.

Ferreira, R.; Ferreira, M. C.; Antloga, C. S.; Bergamaschi, V. **Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores**. RAUSP Management Journal, v. 44, n. 2, art. 5, p. 147-157, 2009.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 2, p. 159-170, 1975.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LAKATOS, E. M. de A.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LEITE, José Vieira; FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Mudando a Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: O Caso do Banco Central do Brasil**. In Anais do Congresso Regional de la Sociedade Interamericana de Psicología, 2006.

Moraes A. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas; 2006.

Moraes, A. **Direito Constitucional**. 38. Ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MOTA, J. S. **Utilização do google forms na pesquisa acadêmica**. Revista Humanidades e Inovação. Tocantins, v. 6, n. 12, p. 373, 2019.

Nunes, S. C. & Moraes, L. F. R. **Privatização: qual a percepção dos trabalhadores a respeito de seus impactos sobre a qualidade de vida no trabalho?** Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Florianópolis, SC, Brasil, 2000.

Oliveira, P. M.; Limongi-França. **Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho**. RAE eletrônica, 4(1), 2005.

Pacheco, V. A. (2011). **Qualidade de vida no trabalho, bem-estar e mal-estar sob a ótica de trabalhadores de uma agência reguladora no Brasil**. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, DF.

PRODANOV, C.C; FREITAS E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicos da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. Novo Hamburgo - Rio Grande do Sul - Brasil 2013.

Prudêncio, C., Faria, J. E., & Andrade, L. R. (2003). **Modernização do Poder Judiciário: a justiça do futuro**. Tubarão, SC: Studium.

Sampaio, J. R. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

Signorini, M. **Qualidade de vida no trabalho e as dimensões da satisfação, do saber e do sagrado no trabalho significativo**. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2000.

Silva, I. B. (2004). **A motivação dos juízes e servidores como técnica de eficiência**. Revista CEJ, 24, 43-48.

Silva, M. A. D. & Marchi, R. **Saúde e Qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Best Seller, 1997.

Tavares, D. S. (2003). **O sofrimento no trabalho entre servidores públicos: Uma análise psicossocial do contexto de trabalho em um tribunal judiciário federal** (Dissertação de Mestrado) Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.

Vasconcelos, A. F. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de pesquisas em administração. 8 (1), 23-35, 2001.

WALTON, R. E. Quality of Work Life: What is it? **Sloan Management Review**, v. 1, n. 15, p. 11-21, 1973.

WESTLEY, W.A. **Problems and solutions in the quality of working life**. **Human Relations**, Volume 32, number 2, p.111 – 123, 1979.

ZAFFARONI, Eugênio Raúl. **Poder Judiciário**. Trad de Juarez Tavares. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995. p. 87.

ZANGIROLAMI-RAIMUNDO, J.; ECHEIMBERG, J.O.; LEONE, C. **Tópicos de metodologia de pesquisa: Estudos de corte transversal**. J. Hum. Growth Dev., São Paulo, v. 28, n. 3, p. 356-360, 2018.

## **APÊNDICE – Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho**

O objetivo deste questionário é conhecer a sua opinião sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no órgão do Poder do Judiciário.

Responda de forma SINCERA, assinalando, à direita de cada item, o grau de concordância que você tem com a afirmativa.

Esse levantamento de dados é de responsabilidade técnico-científica do Departamento de Administração da Universidade de Brasília. Os dados serão usados exclusivamente para a elaboração de um trabalho de conclusão de curso.

A divulgação dos resultados será recomendada aos gestores do órgão do Poder do Judiciário.

### **MUITO IMPORTANTE:**

- Sua participação é voluntária;
- Não é necessário se identificar;
- Os dados serão tratados de forma agrupada, sem qualquer identificação individual;
- Fique tranquilo(a), a confidencialidade de suas respostas está garantida.

Agradecemos a sua contribuição. Por favor, não deixe questões em branco. Se desejar receber outras informações a respeito sobre o levantamento, pode enviar mensagem para [renatofiusa@gmail.com](mailto:renatofiusa@gmail.com). Obrigado.

Renato Leite Fiusa,  
Graduando em Administração na UnB.

Rodrigo R. Ferreira,  
Professor do Departamento de Administração da UnB.



(        ) Viúvo(a)

(        ) Outro

Escolaridade:

(        ) Ensino Médio

(        ) Ensino Superior

(        ) Especialização

(        ) Mestrado

(        ) Doutorado

Cargo:

(        ) Analista Judiciário

(        ) Técnico Judiciário

(        ) Requisitado

Tempo de serviço no órgão: \_\_\_\_\_